



# Kvinnligt och manligt företagande

## – Lantbrukarnas syn på olikheter och möjligheter i de gröna näringarna.

---

*Female and male entrepreneurship – Farmers thoughts on differences and possibilities in the agricultural sector.*

Hanna Broo, Cecilia Olander

Examensarbete/Självständigt arbete • 15 hp • Grundnivå

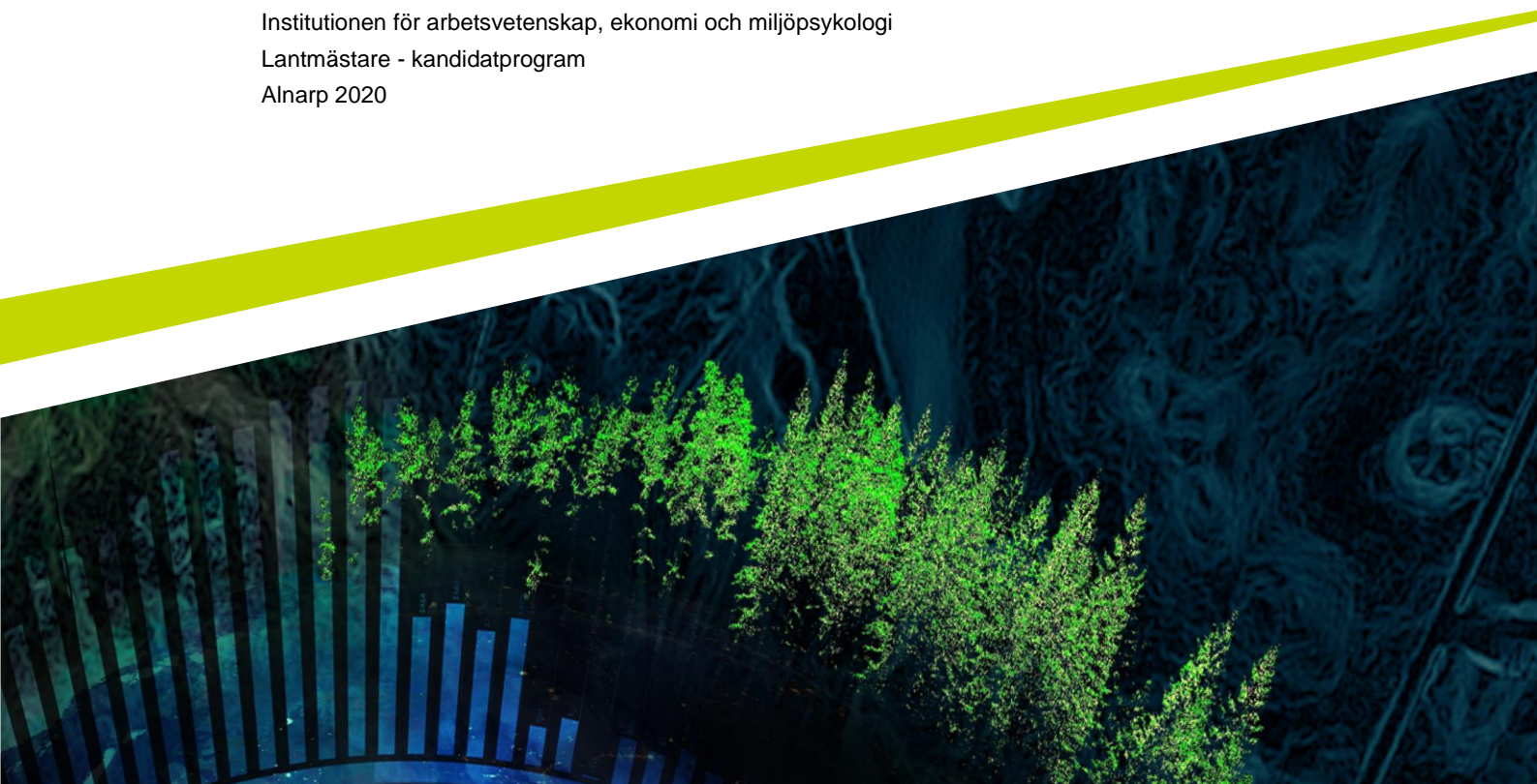
Sveriges lantbruksuniversitet, SLU

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap

Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi

Lantmästare - kandidatprogram

Alnarp 2020





## Kvinnligt och manligt företagande

- Lantbrukarnas syn på olikheter och möjligheter i de gröna näringarna.

Hanna Broo, Cecilia Olander

<b>Handledare:</b>	Catharina Alwall Svennefeldt, Sveriges Lantbruksuniversitet, Institutionen för Arbetsvetenskap, Ekonomi och Miljöpsykologi
<b>Bitr. handledare:</b>	Gertrud Åström, filosofie och teknologie hedersdoktor, ledamot i LRF:s jämställdhetsakademi
<b>Examinator:</b>	Elias Andersson, Sveriges Lantbruksuniversitet, Institutionen för Skoglig resurshushållning
<b>Omfattning:</b>	15 hp
<b>Nivå och fördjupning:</b>	Grundnivå, G2E
<b>Kurstitel:</b>	Självständigt arbete i företagsekonomi, G2E – Lantmästare - kandidatprogram
<b>Kurskod:</b>	EX0883
<b>Program/utbildning:</b>	Lantmästare – Kandidatprogram
<b>Utgivningsort:</b>	Alnarp, Skåne
<b>Utgivningsår:</b>	2020
<b>Elektronisk publicering:</b>	
<b>Nyckelord:</b>	Jämställdhet, Genus, Manligt, Kvinnligt, Företagande, Gröna näringarna

### Sveriges lantbruksuniversitet, SLU

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap  
Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi

## Publicering och arkivering

Godkända självständiga arbeten (examensarbeten) vid SLU publiceras elektroniskt. Som student äger du upphovsrätten till ditt arbete och behöver godkänna publiceringen. Om du kryssar i **JA**, så kommer fulltexten (pdf-filen) och metadata bli synliga och sökbara på internet. Om du kryssar i **NEJ**, kommer endast metadata och sammanfattning bli synliga och sökbara. Fulltexten kommer dock i samband med att dokumentet laddas upp arkiveras digitalt.

Om ni är fler än en person som skrivit arbetet så gäller krysset för alla författare, ni behöver alltså vara överens. Mer information om publicering och arkivering går att hitta här: <https://www.slu.se/site/bibliotek/publicera-och-analysera/registrera-och-publicera/avtal-for-publicering/>.

☒ JA, jag/vi ger härmed min/vår tillåtelse till att föreliggande arbete publiceras enligt SLU:s avtal om överlåtelse av rätt att publicera verk.

☐ NEJ, jag/vi ger inte min/vår tillåtelse att publicera fulltexten av föreliggande arbete. Arbetet laddas dock upp för arkivering och metadata och sammanfattning blir synliga och sökbara.

## Sammanfattning

De gröna näringarnas roll i samhället är viktig. Branschen bidrar med sysselsättning för hundratusentals människor, producerar livsmedel, bränsle, energi, biologisk mångfald, öppna landskap och ger chans till liv i hela Sverige. Regeringens livsmedelsstrategi som omfattar hela livsmedelskedjan, har sitt sikte på att samtliga delar i kedjan ska nå sin fulla kapacitet till år 2030. Men såhär tio år innan slutdatumet är det fortfarande endast 17% av alla företag som ägs av kvinnor inom de gröna näringarna. Vilket tyder på att det finns outnyttjad kompetens och kapacitet i de gröna näringarna. Den här kvalitativa studien har intervjuat sex företagare, tre kvinnor och tre män, om drivkrafter, utmaningar, föräldraledighet och det obetalda arbetet.

Respondenterna i den här studien berättar om att kvinnorna fortfarande tar det största ansvaret för hem- och hushållssysslor. Det är också kvinnorna i den här studien som tar ut den mesta av föräldraledigheten. Vilket påverkar företag och privatpersoner både ekonomiskt och pålitlighetsmässigt inom branschen. Även om de flesta männen i den här studien hade tagit någon form av föräldraledighet var det sällan det var under längre sammanhängande perioder. Vad gäller drivkraften att driva eget företag för respondenterna svarade de flesta, oavsett kön, att det var friheten som var det viktigaste. Att kunna bestämma över sin egen tid, vardag och kunna sätta upp egna mål var anledningar till att driva eget företag hos alla respondenter. De kvinnliga respondenterna hade i större utsträckning upplevelser av att andra har förväntningar på hur de presterar, både i företaget och inom familjen. Av männen var det ingen som upplevde att de hade förväntningar på sig från annat håll än sina egna. Utmaningar som de flesta av våra respondenter upplevde med att driva eget företag var dokumentation, administration och vädret. Några av kvinnorna upplevde att de var tvungna att prestera bättre än manliga företagare för att bli accepterade av grannar eller kollegor inom branschen.

*Nyckelord: Företagande, Kvinnligt, Manligt, Gröna näringarna, Genus, Obetalt arbete, Föräldraledighet*

## Abstract

The role of agricultural industries in society is important. The industry contributes to the employment of hundreds of thousands of people, produces food, fuel, energy, biodiversity, open landscapes and provides opportunities for life throughout Sweden. The Government's food strategy, which aims at 2030, encompasses the entire food chain and will contribute to making full use of the potential of the entire chain. But ten years before the end date, only 17% of all companies are owned by women in the agricultural industries. This qualitative study has interviewed six entrepreneurs, three women and three men, about the motivations, challenges, parental leave and the unpaid work.

The respondents in this study report that women still take the greatest responsibility for home and household chores. It is also the women in this study who take the most of the parental leave. Which affects companies and individuals both financially and credibly in the industry. Although most men in this study had taken some form of parental leave, it was rarely the case for longer consecutive periods. Regarding the motivation to run their own business for the respondents, most people, regardless of gender, responded that it was freedom that was the most important. Being able to decide on their own time, everyday life and being able to set their own goals were reasons to run their own business with all respondents. To a greater extent, the female respondents had experiences that others have expectations of how they perform, both within the company and within the family. While none of the men felt that they had expectations of themselves from anywhere but their own. Challenges that most of our respondents experienced running their own businesses is documentation, administration and the weather. Some of the women felt that they had to perform better than male entrepreneurs in order to be accepted by neighbors or colleagues in the industry.

*Keywords: Entrepreneur, Female, Male, Agriculture, Gender, Un-paid work, Parental leave,*

# Förord

Lantmästare – Kandidatprogrammet är en treårig universitetsutbildning som omfattar 180 högskolepoäng (hp). Det möjligt att ta ut två examina, en lantmästarexamen 120 hp och en kandidatexamen 180 hp. För att tilldelas en kandidatexamen ska eleverna utföra ett eget arbete i form av ett examensarbete som ska redovisas med en skriftlig rapport och via seminarium. Arbetsinsatsen ska motsvara 10 veckors heltidsstudier (15 hp).

Idéen till studien grundar sig i att vi båda är intresserade av jämställdhet, genus och företagande inom de gröna näringarna. Vi vill se om det finns skillnader i det enskilda företagandet mellan könen, med hänsyn om ansvaret för familjeliv. Om människors olika förutsättningar att driva företag i den gröna sektorn och varför färre kvinnor väljer att vara egna företagare. Vi vill belysa och fördjupa oss i detta intressanta ämne.

Tack till alla företagare som har ställt upp på intervjuer och delat med sig av sina egna erfarenheter och upplevelser.

Tack för hjälp och stöttning under vägen Catharina Alwall Svennefelt, som har varit vår handledare. Och tack till Gertrud Åström, LRF:s jämställdhetsakademi, som har varit vår biträdande handledare under resans gång. Ett stort tack för feedback, konstruktiv kritik och väglotsning från er båda.

Alnarp Maj 2020

Hanna Broo

Cecilia Olander





# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>2</b>
1.1. Problemformulering .....	4
1.2. Syfte.....	5
1.3. Frågeställning .....	5
1.4. Avgränsning.....	5
<b>2. Bakgrund .....</b>	<b>6</b>
2.1. Obetalt arbete inom de gröna näringarna. ....	6
2.2. Historiska förändringar .....	6
2.3. Regeringens jämställdhetsmål .....	7
2.4. Sveriges livsmedelsstrategi .....	7
2.5. Föräldraledighet.....	8
2.6. Inkomst .....	8
2.7. Män och kvinnors olika utbildningar .....	9
2.8. Pension.....	9
<b>3. Metod .....</b>	<b>11</b>
3.1. Kvalitativ metod .....	11
3.2. Semistrukturerad intervju.....	12
3.3. Urval .....	12
3.4. Datainsamling.....	12
3.5. Bearbetning och analys .....	13
3.6. Metodkritik .....	13
<b>4. Begreppsförklaring .....</b>	<b>14</b>
4.1. De gröna näringarna.....	14
4.2. Enskild firma .....	14
4.3. Enkelt bolag .....	15

4.4.	Företagare .....	15
4.5.	Entreprenör.....	15
4.6.	Genus .....	15
4.7.	Jämställdhet .....	16
4.8.	Obetalt arbete .....	16
<b>5.</b>	<b>Resultat.....</b>	<b>17</b>
5.1.	Hur företaget har förvaltats, drivkrafter och utmaningar.....	17
5.2.	För- och nackdelar som egenföretagare .....	18
5.3.	Tidsuppskattning – betalt och obetalt arbete.....	19
5.4.	Förväntningar .....	21
5.5.	Disponera tid och undvika moment .....	22
5.6.	Föräldraledighet och eventuell branschpåverkan .....	23
5.7.	Respondenternas tillägg om att driva eget företag i de gröna näringarna ..	25
<b>6.</b>	<b>Diskussion.....</b>	<b>26</b>
6.1.	Föräldraledighet.....	26
6.2.	Tidsuppskattning – betalt och obetalt arbete.....	27
6.3.	Förväntningar .....	27
6.4.	För och nackdelar som egenföretagare .....	28
6.5.	Övertagaren.....	28
6.6.	Två extra timmar på dygnet.....	29
6.7.	Slutats.....	29
6.8.	Förslag på fortsatt forskning .....	30
6.9.	Kritik.....	31
6.10.	Reliabilitet .....	31
	<b>Referenser.....</b>	<b>32</b>
	<b>Bilaga.....</b>	<b>36</b>

# Förkortningar

LRF	Lantbrukarnas Riksförbund
SCB	Statistiska Centralbyrån
SLU	Sveriges lantbruksuniversitet

# 1. Inledning

Inom jordbrukssektorn var knappt 17% av de enskilda firmatecknarna kvinnor år 2016 (Jordbruksverket 2017a). År 2015 var 27% av all jordbruksmark som ägs av fysiska personer ägd av kvinnor. Det är alltså färre kvinnliga jordbruksföretagare än kvinnliga markägare (Thorstensson 2015). Av de lantbrukare som söker finansiellt stöd hos Jordbruksverket är endast 12% kvinnor. Av de fem största stöden går endast 7% av pengarna till kvinnor. Eftersom ansökan till stöden ska undertecknas av den formella ägaren finns en viss risk att kvinnors företagande osynliggörs. Många kvinnor arbetar i företag som ägs i form av en enskild firma av en man utan att kvinnan äger några andelar i företaget (LRFs jämställdhetsakademi 2019; Ds 2004:039).

År 2017 var kvinnliga företagares förvärvsinkomst 88% av männens. Det ökar långsamt, 1996 var kvinnornas sammanräknade inkomst 82% av männens (Jordbruksverket 2017b). Statistiska centralbyrån gjorde 1992 en studie som visade på att män och kvinnor arbetar lika många timmar i veckan, men att kvinnor utför mer av det obetalda arbetet och männen mer av det betalda. Det gjordes ytterligare en studie 2001, som visade på nästan samma resultat, bortsett från att männen nu hade mer fritid och arbetade något mindre betalt, medan kvinnor arbetade något mer betalt och ägnar mer tid med barnen (Björk Eydal et al. 2015). Gröna näringarna är inget undantag, i en studie som LRF:s jämställdhetsakademi gjorde svarar 84% av kvinnorna att de gör minst hälften av det vardagliga hemarbetet medan endast 2% av männen svara detsamma (Åström 2010).

På grund av att kvinnor ofta tjänar mindre tar de också i högre utsträckning föräldraledigt medan männen arbetar. Detta leder i sin tur att männen anses som mer pålitliga är det gäller att ställa upp på arbetet och kvinnorna ses som en stöttepelare i familjelivet. Vilket resulterar i att männen tjänar mer pengar och kvinnorna tar ut mer föräldraledighet och så fortsätter cirkeln. (Björk Eydal et al. 2015). Enligt Försäkringskassan var snittet för andelen uttagna föräldrapenningdagar för kvinnor 70% och för män 30% år 2019 (Försäkringskassan, u.å). Försäkringskassan hänvisar till att hälften av männen anger att kvinnor tar ut längre föräldraledighet för att främja familjens ekonomi eftersom de tjänar mindre än männen. Men enligt försäkringskassans egen undersökning tar kvinnor som tjänar mer än männen också ut längre föräldraledighet.

Sveriges regering har sex olika delmål som rör jämställdhet ett av de lyder:

*”Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.”* (Regeringen, 2006)

Det finns ingen tidsplan för regeringens delmål eller när slutmålet ska vara uppnått. Slutmålet lyder:

*”Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.”* (Regeringen, 2006)

Idag har vi en del att arbeta med för att uppnå både delmålen men också det slutliga målet.

Enligt undersökningen som gjordes av Javefors Grauers och Eskilsson (2003) särskiljs manliga och kvinnliga verksamheter från varandra. Den manliga jordbruksverksamheten som ofta omfattar traditionellt jordbruk med växtodling benämns som huvudverksamhet. Medan kvinnors verksamheter som turism och hästhållning benämns som kompletterande verksamheter. Kanske kan det bidra till att kvinnliga företagare endast står för 7% av de beviljade stöden från Jordbruksverket. I en studie av Wigren-Kristoferson (u.å.) kollade hon på varför färre kvinnor söker finansiellt stöd och varför färre kvinnor får sina ansökningar beviljade. Några av orsakerna var att kvinnor och män söker olika sorters stöd, att män generellt var bättre på att skriva ansökningar och att kvinnor ansågs ta mindre risker. Här kanske det finns ett samband mellan den studien och Javefors Grauers och Eskilsson (2003) som menar att det manliga företagandet ses mer som en heltidssysselsättning medan det kvinnliga företagandet ses som en bisyssla.

I branscher som domineras av män, visar det sig att kvinnor tenderar att tvivla på sin prestationsförmåga och på sig själva som individer (Correll 2014). Icke jämställda arbetsplatser kan leda till en ökad stress och även öka riskerna för en försämrad psykisk hälsa. Enligt Elwér (2013) finns det risk för att psykisk ohälsa kan bli ett problem på arbetsplatser med höga krav och låg kontroll över arbetet. Hon ser också ett samband mellan mansdominerade arbetsplatser och psykisk ohälsa.

2004 gjordes en kartläggning av representationen mellan kvinnor och män inom jord och skogsbruket, i den departementsserien framgår det att de gröna näringarna är en mycket viktig sektor att fortsätta utveckla, det är en bransch som har betydelse för stora delar av samhället, allt från livsmedelsproduktion, landskapsvård och råvaruproduktion till industrier (Ds 2004:039). Dessvärre tenderar branschen att halka efter med sitt jämställdhetsarbete, vilket de ser som alarmerande. Det lokala samhället kan påverkas negativt, eftersom det ofta samverkar med hur väl jämställdhetsarbetet fungerar i glesbygden och det kan då påverka deras överlevnad. I tätorterna har de litet inflytande på de gröna näringarna, men de är inte lika påverkade av hur jämställdhetsarbetet fungerar på glesbygden. Det är avgörande att lyckas med etableringen av jämställdhetsarbetet i glesbygderna för

dess överlevnad. Tätorterna är inte beroende av att lyckas med jämställdhetsarbete för överlevnad, dock är det viktigt ur andra aspekter (Ds 2004:039).

## 1.1. Problemformulering

Det förekommer skillnader inom företagandet i de gröna näringarna, det är färre kvinnor som driver företag och branschen kan upplevas som normstyrd. Kvinnor och män förväntas ha olika platser och roller i de gröna näringarna (Ander 2019). Pelle Borgström, ordförande i LRF, skriver att branschen idag har en jargong som är skadlig för branschens framtida rykte. Somliga företag arbetar för att branschen ska upplevas attraktiv för alla, men det finns mycket kvar att arbeta med. Vidare menar han att både kvinnor och företag missar utvecklingspotential genom att inte arbeta aktivt med att acceptera kvinnor i branschen (Borgström 2019).

År 2017 ägdes 17% av de enskilda företagen inom jordbruket av kvinnor (Jordbruksverket 2017a). När generationsskiftet sker inom jordbruket är det vanligt att ett av barnen i syskonskaran övertar fastighet och företag, det är få gårdar som är tillräckligt stora för att delas upp mellan syskonen. Generationsskiftet som sker inom familjen domineras av män som övertagare. En av anledningarna är att männen oftast har ansvaret för de viktigare arbetsuppgifterna och med hjälp av sina föräldrar då får en starkare position vad gäller ägandet. Med viktigare arbetsuppgifter menas exempelvis spannmåls- och mjölkproduktion som är och har varit ekonomiskt viktiga för lantbruksföretag (Ds 2004:039). Eftersom kvinnor är underrepresenterade när det gäller att få tillgång till finansiellt stöd beviljat av Jordbruksverket minskar också kvinnors chans att medverka till att förstärka konkurrenskraften och sysselsättningen på landsbygden (Ds 2004:039). Regeringen har beslutat om en ökad självförsörjningsgrad vilket innebär att de gröna näringarna kommer vara viktiga även i framtiden. Delvis som producent av livsmedel och förnödenheter men även som en attraktiv arbetsplats.

2004 gjordes en kartläggning av representationen mellan kvinnor och män inom jord och skogsbruket i den framgår det att de gröna näringarna är en mycket viktig sektor att fortsätta utveckla, det är en bransch som har betydelse för stora delar av samhället, allt från livsmedelsproduktion, landskapsvård och råvaruproduktion till industrier (Ds 2004:039). Att de gröna näringarna inte hänger med i samhällets jämställdhetsarbete ser de som alarmerande.

Vi ville undersöka det här eftersom det är ett viktigt och aktuellt ämne. Sverige har jämställdhetsmål som även de gröna näringarna förväntas att uppnå. Vi ville studera hur kvinnor och män som är egenföretagare lever sina liv, vad som påverkar, möjliggör och begränsar företagandet i de gröna näringarna.

## 1.2. Syfte

Huvudsyftet med studien är att undersöka hur kvinnor och män upplever sitt företagande, med hänsyn till familjeliv och obetalt arbete i de gröna näringarna. Hur det kommer sig att kvinnor fortfarande tar huvudansvaret för familj- och omsorgssysslor. Studien vänder sig till både kvinnor och män som driver företag inom de gröna näringarna. Att belysa och prata om de normer som förväntas av kvinnor och män, både i arbets- och familjelivet är viktigt för att kunna förändra de strukturer som råder.

## 1.3. Frågeställning

Hur ser kvinnor och män på sin egen tid och arbetsinsats i företaget och det obetalda hemarbetet?

Kan ansvaret för det obetalda arbetet vara en anledning till att färre kvinnor driver företag inom de gröna näringarna?

## 1.4. Avgränsning

Den här studien har undersökt eventuella skillnader i företagandet mellan kvinnor och män i de gröna näringarna, med fokus på ansvar för familjelivet.

De intervjuade kommer att vara företagare som bedriver enskild firma, med en ensam ägare av företaget. Det innebär inte att det endast är en person som arbetar i företaget, utan att det är en fysisk person som står som juridiskt och ekonomiskt ansvarig. Detta eftersom den vanligaste företagsformen i jordbruksbranschen är just enskild firma (LRFs jämställdhetsakademi 2019). En av respondenterna driver ett enkelt bolag tillsammans med sin respektive. Det var svårt att få till intervjuer på grund av vårbruk och den rådande Covid-19-pandemin.

Ytterligare en avgränsning är att respondenterna ska vara sysselsatta på heltid med sitt företag. De intervjuade kommer att ha hemmavarande barn, det kommer inte att tas någon hänsyn till ålder eller antal barn. Respondenterna kommer att ha en partner som de är samboende med, eftersom det är avgörande om de har möjlighet att dela på det obetalda arbetet eller ej.

Respondenterna kommer inte att benämnas vid sina riktiga namn när resultaten analyseras. Anonymitet har utlovats eftersom det kan vara känsligt att svara på frågor om både sitt företag men också om privatlivet.

## 2. Bakgrund

Nedan följer en beskrivning av vad forskning och litteratur säger om det kvinnliga företagandet, både inom de gröna näringarna men också generellt i Sverige.

### 2.1. Obetalt arbete inom de gröna näringarna.

En Sifo-undersökning, som LRF:s Jämställdhetsakademi har låtit göra där 250 kvinnor och 250 män fick svara på frågor om kombinationen av sitt företagande och andra delar i livet, visade att 19% av kvinnorna utförde allt hemarbete medan 0% av männen svarade samma sak. Det var endast 2% av männen som sköter minst hälften av allt hemarbete, för kvinnorna var det 84% som svarade samma sak (Åström 2010).

### 2.2. Historiska förändringar

Under 1900-talet har lantbruket genomgått många stora förändringar, inte minst har kvinnornas roll inom lantbruksföretagen förändrats. För drygt 100 år sedan hade kvinnor ansvaret för mjölkningen, textilproduktion, tvätt, städning, matlagning, omsorg av äldre, barn och männen. Medan männens ansvar var huset, redskap, hästen, jakten och skogsarbetet. (Javefors Grauers & Eskilsson 2003). I takt med mekaniseringen av mjölkningen och kornas ekonomiska betydelse för lantbruksföretag tog männen över kvinnornas ansvar för korna. Kvinnornas arbete inom lantbruket minskade på de större gårdarna. På de mindre gårdarna var kvinnan tvungen att arbeta både i lantbruket och med hushållet (Ds 2004:039).



## 2.3. Regeringens jämställdhetsmål

Regeringen arbetar efter sex jämställdhetspolitiska delmål där män och kvinnor ska ha samma möjligheter att forma såväl sina egna liv som samhället.

De sex delmålen de arbetar efter är:

1. *“En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer”* (Regeringen 2006)

2. *“Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut”* (Regeringen 2006)

3. *“Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling”* (Regeringen 2006)

4. *“Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.”* (Regeringen 2006)

5. *“Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.”* (Regeringen 2006)

6. *“Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet”* (Regeringen 2006)

Den 20:e mars 2020 beslutade regeringen att en kommission för jämställda livsinkomster skulle utformas. Ett delmål är att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att starta och driva företag. Kommissionen ska lämna förslag på åtgärder och förmedla kunskap om hur den ekonomiska jämställdheten kan öka. (Regeringen 2020)

## 2.4. Sveriges livsmedelsstrategi

Sverige har en livsmedelsstrategi och en handlingsplan för att nå dessa mål. Målet är att år 2030 ska en konkurrenskraftig livsmedelskedja vara uppfylld.

*”Livsmedelsstrategins huvudsakliga syfte är att öka produktionen, bidra till en konkurrenskraftig livsmedelskedja, öka sysselsättningen, exporten, innovationskraften och lönsamheten samtidigt som relevanta miljömål nås.”*  
(Regeringen 2017)

De gröna näringarna är en viktig pusselbit för att dessa mål ska kunna uppfyllas. Livsmedelsstrategin vill öka produktionen av livsmedel samt skapa en högre sysselsättning och tillväxt i de gröna näringarna. Den ekologiska andelen producerade produkter ska öka, målet är att år 2030 ska 30% av Sveriges jordbruksareal vara ekologiskt odlad. Samt 60% av de konsumerade produkterna ska vara ekologiskt certifierade. En ökad konsumtion av livsmedel och bättre möjligheter för konsumenter att göra medvetna val, är också en del av livsmedelsstrategin. (Regeringen 2017)

LRF beskriver i en mening vikten av det gröna näringslivet, det är en bransch som är för viktig för att inte vara jämställd.

*”Det gröna näringslivet är nyckeln till framtidens Sverige. Ett Sverige som kan mer.”* (LRF 2018).

## 2.5. Föräldraledighet

2005 tog kvinnorna 84% av föräldrapenningdagarna, medan männen endast tog ut 16%. 2019 var det 70% av dagarna som kvinnorna tog ut medan männen tog ut 30%. Det är en bra bit kvar tills föräldrapenningen delas lika, idag är tre månader reserverade till vardera föräldern för att försöka jämna ut fördelningen. (Försäkringskassan u.å). Frånvaro från arbetsmarknaden påverkar pensionen negativt som till exempel deltidsarbete eller föräldraledighet. Kvinnors andel av det betalda arbetet har alltid varit lägre än männens, ungefär hälften av kvinnorna i arbetaryrken idag är deltidsanställda. (Bergold et al. 2020). Om en ensam individ tar ut hela föräldraledigheten och dessutom arbetar deltid under många år påverkas pensionen mest negativt (Pensionsmyndigheten 2020).

I lantbruksbranschen tar kvinnor ut 281 föräldrapenningdagar medan män endast tar ut 48 (Kolk 2016). I Sifo-undersökningen som gjordes av LRF:s Jämställdhetsakademi svarade 56% av de tillfrågade männen att de tog ut mindre än en månads föräldraförsäkring med sitt senaste barn. Motsvarande siffra för kvinnorna var 9%. (Åström 2010)

## 2.6. Inkomst

År 2011 kom LRF:s jämställdhetsakademi med en rapport gällande ekonomin i de gröna näringarna utifrån ett genusperspektiv. Den visade på att det finns löneskillnader mellan könen, den visar också på att det inte är lika stora

löneskillnader i de gröna näringarna som i övriga jämförbara branscher. Vidare visar rapporten även att lönenivåerna generellt är lägre i de gröna näringarna (Holmquist 2011).

Jordbruket är ett låglönearbete där kvinnor år 2017 tjänade 88% av männens inkomst. Den genomsnittliga inkomsten för heltidslantbrukare var ca 395 500 kr, men varierade något beroende på län och inriktning på företaget (Jordbruksverket 2017b).

## 2.7. Män och kvinnors olika utbildningar

Det är fler kvinnor som både doktorerar och studerar än vad män gör. Fram till 1995 så var det övervägande manliga studenter vid Sveriges naturbruksgymnasier men där vände trenden. 2017/2018 var det 68% kvinnliga studenter vid naturbruksgymnasierna och 32% manliga. Vid Sveriges lantbruksuniversitet SLU, är två tredjedelar av de studerande kvinnor och 56% av forskarna är kvinnor (LRFs jämställdhetsakademi 2019).

Enligt SCB har 28% av Sveriges befolkning år 2020 läst vidare efter gymnasiet i tre år eller mer, det är en siffra som har ökat sedan år 2000. År 2018 var det 38% män som läste vidare och 49% kvinnor som läste vidare efter gymnasiet (SCB 2020).

När SCB undersökte hur inkomsterna såg ut mellan könen i tre olika yrken såg de att direkt efter utbildningen har kvinnor och män ganska lika inkomster. Efter ca fem år hade fler kvinnor lägre inkomst inom samtliga yrken än männen. Av de tre yrkena var en mansdominerad, en var kvinnodominerad och en var nästintill jämlik. Enligt SCB (2016) beror skillnaden i inkomst mellan könen på att kvinnor oftare tar ut föräldraledighet eller arbetar deltid några år efter examen. Löneskillnaderna beror alltså inte på utbildningsnivå.

## 2.8. Pension

Pensionsgrundande inkomst, PGI, grundas för egenföretagare på resultatet i näringsverksamheten. Pensionsnivån bygger på individens livsinkomst, när pensionen inträder får individen tillbaka det hen har betalat in i avgifter under årens lopp. För att ha samma eller liknande inkomstpension som en anställd med tjänstepension, ska du antingen ta ut lön eller ha ett positivt resultat på verksamheten och betala in avgifter och skatter (Skatteverket u.å.).

Pensionsmyndigheten har granskat de bidragande orsakerna till gapet mellan kvinnor och mäns pensionsnivåer ur ett generellt perspektiv, där många fler branscher är inräknade än de gröna näringarna. Det finns rapporter som visar på att gapet har minskat den senaste tiden. Detta menar de främst beror på att kvinnor i

de yngre generationerna utför mer betalt arbete jämfört med längre tillbaka i tiden. Det framkommer också att det är på grund av kvinnors kortare arbetstid och lägre löner som de har en lägre pension än männen. Generellt menar de att gapet mellan könen minskar i takt med att det sker ett generationsskifte, yngre kvinnor förvärvsarbetar mer än den äldre generationen. Den största skillnaden syns under småbarnsåren, detta trots att män och kvinnor har haft ungefär lika lång tid på sig att tjäna in till pensionen. Med det här systemet menar de på att kvinnor missgynnas ekonomiskt eftersom de i större utsträckning tar ansvar för barn, familjeliv och hushållssysslor, det vill säga det obetalda arbetet (Johannisson et al. 2018).

## 3. Metod

Studien bygger på kvalitativa semistrukturerade telefonintervjuer som har analyserats och jämförts med tidigare forskning och teori. Studien har undersökt de eventuella skillnader som finns mellan könen i de gröna näringarna, vad gäller roller och ansvar för familjeliv. Kan det ansvaret påverka varför färre kvinnor än män driver företag i den gröna sektorn och vad det kan få för konsekvenser för branschen i framtiden. Det har utförts telefonintervjuer med både kvinnliga och manliga företagare om hur de upplever och hanterar det obetalda arbetet samtidigt som de driver ett företag.

### 3.1. Kvalitativ metod

Då denna studie syftade till att undersöka hur kvinnor och män upplever och uppfattar sitt företagande, ansvaret för det obetalda arbetet och sin tidsuppskattning, valdes den kvalitativa metoden. För att utveckla djupare kunskap har denna studie behandlat upplevelser och personliga åsikter hos både kvinnliga och manliga egenföretagare (Holme & Solvang, 1997).

Kvalitativ metod används när det är svårt att formulera färdiga frågor med svarsalternativ för att vi vet för lite om det vi undersöker. Det kan också användas när vi tror att vi vet en del men behöver fördjupa oss i och försöka förstå hur något upplevs (Barnombudsmannen u.å). Idag finns fördjupad forskning inom löneskillnader, genusfrågor och jämställdhet men det finns inte mycket om hur kvinnor och män i de gröna näringarnas branscher upplever sitt företagande och ansvaret för familjelivet. Oavsett om det är en manlig eller kvinnlig företagare så har hen olika förutsättningar, upplevelser och erfarenheter, vilket gör den här studien till en verklighetsbeskrivning av hur specifika lantbrukare upplever sin situation idag.

Skillnaden mellan kvalitativ och kvantitativ studie är att den kvantitativa studien oftast används för att ta reda på i vilken utsträckning något förekommer. Medan en kvalitativ studie används för att ta reda på hur något upplevs. Kvalitativa intervjuer kan ge insikter om personers beteenden, drivkrafter och prioriteringar som inte går att få fram genom kvantitativa intervjuer där svarsalternativen oftast ges inom en skala (Postrup 2019). Eftersom kvalitativa studier oftast omfattar ett litet antal personer ger de detaljerad information om ämnet men kan bara vara beskrivande. En kvalitativ studie kan inte ligga som grund till att fatta beslut eller dra slutsatser.

Däremot är den till stor hjälp genom att studien kan bidra med vilka frågor eller ord som ska användas vid en kvantitativ studie (SurveyMonkey u.å.).

### 3.2. Semistrukturerad intervju

I en semistrukturerad intervju har intervjuaren en lista med teman eller frågor som ska beröras, det kallas för intervjuguide (se bilaga 1). Frågorna behöver inte ställas i samma ordning till respondenterna och det finns en viss frihet att lägga till frågor om något intressant dyker upp medan intervjun sker (Bryman & Bell, 2017). I de flesta intervjuerna i som genomförts i den här studien kommer frågorna ställas i samma ordning.

### 3.3. Urval

Respondenterna har hittats och valts ut genom kontakt med personer som är aktiva inom LRF som har lotsat oss vidare till personer som de tror platsade inom våra avgränsningar. Efter att ha kontaktat potentiella respondenter via telefon så var det tre kvinnor och tre män som kunde tänka sig att vara med som uppfyllde alla krav i avgränsningen. Vilket resulterar i att det totalt har genomförts sex intervjuer.

### 3.4. Datainsamling

Det har utförts kvalitativa intervjuer med lantbrukare, där både kvinnor och män har fått svara på samma frågor. Samma respondentantal från respektive kön har intervjuats, detta för att materialet ska vara jämförbart där det inte är majoritet av något kön. Respondenterna har fått ta del av frågorna innan intervjutillfället, då hade de en chans att tänka igenom och reflektera över dem innan de behövde svara på frågorna. Intervjuguiden (se bilaga 1) mejlades ut till respondenterna cirka en vecka innan intervjuerna ägde rum. Det har varit öppna frågor som syftar till att respondenterna ska reflektera över sin situation inom det temat som finns i intervjuguiden. Intervjuerna har på grund av rådande situation med Covid-19 gjorts via telefon.

Intervjuerna har med företagarens godkännande spelats in för att minimera risken för utebliven eller försvunnen information. Det användes två telefoner vid intervjutillfället, en av dem var på högtalarläge så att respondenten kunde höra oss båda två som intervjuade samtidigt som ljudet kunde spelas in med hjälp av den andra telefonen. Intervjuerna tog mellan 30 - 60 minuter att genomföra. Den semistrukturerade intervjuformen ihop med de egna erfarenheterna av de tidigare intervjuerna, gör att alla intervjuer inte har sett likadana ut, dock har alla företagare fått samma grundfrågor (Holme & Solvang 1997).

### 3.5. Bearbetning och analys

Studien har använt en abduktiv ansats för att bearbeta och analysera det empiriska materialet. Abduktiv ansats har inslag av både induktiv och deduktiv ansats vilka handlar om att generera och bepröva teorier (Bryman & Bell, 2017). Den abduktiva ansatsen har valts eftersom den handlar om att skildra tidigare forskning och teori för att sedan utvecklas, dementeras eller stärkas med hjälp av analys av intervjuerna som har genomförts. I studien har tidigare forskning och teori använts för att studera eventuella mönster som sedan har analyserats med hjälp av det empiriska materialet från intervjuerna (Alvesson & Sköldberg 2017).

Teori och forskning har studerats innan intervjuerna ägde rum för att få fram en intervjuguide som är relevant för studiens syfte. Eftersom den kvalitativa metoden inte bidrar till en större statistisk omfattning inom området har teori och forskning varvats med empirin för att kunna tolka det empiriska materialet (SurveyMonkey u.å; Bryman & Bell 2017).

### 3.6. Metodkritik

Ibland kritiseras de kvalitativa undersökningarna eftersom det oftast är få intervjuade och det är svårt att utföra samma typ av undersökning senare som kommer att påvisa samma resultat. Det finns inga riktlinjer vad gäller hur många personer som ska intervjuas i en kvalitativ studie. I den här studien har det intervjuats sex personer, tre kvinnor och tre män. Det går inte att dra några slutsatser rent statistiskt utifrån resultatet i en kvalitativ intervju. Däremot är det ett bra sätt att börja för att senare kunna utföra en kvantitativ studie med rätt ordval och frågor (SurveyMonkey, u.å.).

## 4. Begreppsförklaring

Nedan följer förklaringar på de olika begreppen och formuleringarna som används i den här studien.

### 4.1. De gröna näringarna

De gröna näringarna kommer att vara ett centralt begrepp som studien kretsar runt, det är en formulering som är svårdefinierbar, LRF:s jämställdhetsakademi definierar branschen enligt följande:

*”...det omfattar forskningsfält som jordbruk, skogsbruk, nutrition, landsbygdsturism och ekologiska initiativ. Det som kallas för en grön näring kan inkludera stora skogsbolag, privat skogsäggande, familjedrivet lantbruk samt småskalig turism på gårdar i kulturlandskap. De gröna näringarna är förknippade med värderingar och en önskan om ett sätt att leva.”*  
(Nordregio 2009).

LRF skriver att de gröna näringarna är företag med jord, skog eller trädgård och de har gemensamt naturen som bas. Företag som vill generera lönsamhet, attraktionskraft och tillväxt på landsbygden:

*”Vi förädlar det svenska naturkapitalet – skogen, jorden, sjöarna. Tillsammans är vi det gröna näringslivet.”* (LRF 2018).

### 4.2. Enskild firma

Studien kommer att vända sig till personer som driver enskild firma. Definitionen av en enskild firma är att den ägs av en privatperson, som inte kan vara en juridisk person. Den enskilda personen står som ansvarig för avtal och skulder. Ett annat begrepp av en enskild företagare är enskild näringsidkare (Visma 2020).

En ansökan görs till skatteverket om att tillhandahålla F-skatt, för att få sälja varor eller tjänster krävs det också att företaget är momsregistrerat. Du är som godkänd enskild företagare skyldig att årsvis lämna in en NE-bilaga och inkomstdeklaration. Företaget ska också varje år redovisa ett bokslut på verksamheten och om det sker försäljning av varor eller tjänster ska momsen redovisas. Detta ska ske antingen månadsvis, kvartalsvis eller årsvis i en separat momsdeklaration. Företagaren



kommer att betala en preliminärskatt, ett lika stort belopp varje månad, detta kommer det slutgiltiga skattebeskedet att grundas på. Preliminärskatten grundas på dina inkomster under det första året som egenföretagare. Företagaren måste också själv betala in egenavgifter, alltså socialavgifterna. Dessa avgifter ska täcka företagarens ålderspensionsavgift, sjukförsäkring och liknande. Dessa avgifter betalas samtidigt som skatten betalas (Skatteverket, u.å.).

### 4.3. Enkelt bolag

Studien kommer i mycket liten mån beröra enkelt bolag, då endast en av respondenterna bedriver det. Näringsverksamheter kan drivas som enkla bolag och det måste då föras bokföring. Skillnaden mellan enskild firma och enkelt bolag är att ett enkelt bolag kan drivas av två eller fler personer. Dessa kallas då för bolagsmän och har för avsikt att driva företaget i samma riktning och mot samma mål. Det kan, precis som i en enskild firma, inte vara en juridisk person som står som ägare utan kräver att en fysisk person står som ansvarig för företaget. Eftersom det inte är någon juridisk person som står som ägare, så är företaget inte skatteskyldigt för inkomstskatt. Inkomstdeklaration och inkomstskatt står varje enskild bolagsman som ansvarig för. Vinster och förluster ska delas ut lika mellan parterna, om det inte har avtalats något annat. De rättigheter och skyldigheter bolagsmännen har regleras via avtal (Skatteverket, u.å.).

### 4.4. Företagare

Definitionen av en företagare är den personen som har det juridiska och ekonomiska huvudansvaret för företaget. I enskilda företag är det alltid endast en person som kan vara firmatecknare och även då räknas som företagare (Wahlgren 2011).

### 4.5. Entreprenör

En entreprenör beskrivs som en företagsam person, entreprenör betyder på franska ”den som får någonting gjort”. Mellan 1883–1950 levde professor Joseph Schumpeter, som redan då skrev om entreprenörer, han beskriver att en entreprenör är en människa som vågar bryta mönster och är innovativ (Esbri 2020).

### 4.6. Genus

Genus kommer ursprungligen från engelskans ”gender”, och det påvisar de uppfattningar och föreställningar som finns i samhället kring vad som är kvinnligt respektive manligt. Det är den enskilde individens egna värderingar, attityder och

erfarenheter som ligger till grund. Det är ett ord som inte är statiskt, utan under ständig förändring. Det bygger på en förståelse om ojämställdhet och jämställdhet (Jämställdskola 2019).

## 4.7. Jämställdhet

Enligt Jämställdhetsmyndigheten (2019) innebär jämställdhet att alla individer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i livet. Alla människor ska ha möjlighet att forma sina liv som de själva vill, utan att eventuella föreställningar om till exempel kön ska hindra dem från det. Ett av Sveriges jämställdhetsmål innefattar att kvinnor och män ska ha samma rätt att forma samhället och sina liv. Jämställdhet handlar inte enbart om kön utan också om normer, värderingar, attityder och ideal som påverkar livsvillkoren för bägge könen.

## 4.8. Obetalt arbete

Studien kommer också att beröra begrepp som obetalt arbete. Definitionen av obetalt arbete är enligt SCB (2019) hushållsarbete, underhållsarbete, omsorg om egna barn, omsorg om andra och inköp av varor och tjänster. Det vill säga det arbete som utförs efter arbetstid i hemmet.

2% av männen uppger att de står för mer än 50% av hemarbetet medan 84 % av kvinnorna uppger att de står för mer än 50% av hemarbetet (Åström 2010). Kvinnor och män (20–64 år) arbetade vid den senaste tidsanvändningsundersökningen ungefär lika många timmar per dag, ca 9 timmar per dygn på vardagar men kvinnorna sköter till största del hemarbetet, alltså det obetalda arbetet som sker i hemmet. Kvinnorna står för 35% mer av det obetalda arbetet i hemmet under vardagarna, medan männen istället arbetade 25% mer av det betalda arbetet. Det skiljer sig även under helgerna där kvinnorna står för 21% mer av det obetalda arbetet samtidigt som de utför 8% mer betalt arbete (Stanfors 2014).

I undersökningen *Trygghet ger balans* framgår det skillnader i företagande mellan könen. Det visar sig i undersökningen att de villkor som behövs för att kombinera företagande och ansvar för familjeliv, utgång och är baserade utifrån män och deras tidsanvändning, som skiljer sig ifrån kvinnors tidsanvändning. Den visar också att det ändå går att kombinera företagande och familjeliv, dock till ett som kvinnorna betalar för (Åström 2010).

## 5. Resultat

### 5.1. Hur företaget har förvaltats, drivkrafter och utmaningar

Respondenterna fick frågan hur de hade förvaltat sin gård och fyra av dem svarade att de hade tagit över sin föräldragård eller en gård som har funnits i släkten. En av respondenterna har tagit över efter sin svärfar och en respondent har inte haft någon verksamhet att ta över utan har startat upp verksamheten själv. De tillfrågade har företag med olika inriktning, men samtliga har någon form av djurhållning i företaget. Det är också en varierande storlek på företagen med omsättningar mellan 300 000 upp till 13 miljoner kronor.

På frågan, vad som driver de till att vilja vara egenföretagare, svarade samtliga av respondenterna lika. Egenföretagarna drivs av friheten, att få bestämma över sin egen tid och förverkliga sina idéer. Några citat från de intervjuade:

*” Det är en utmaning, man får bestämma själv och friheten. ”*

*” Kul att kunna bestämma själv och testa sina egna idéer. Man har inte de förmånerna som anställd. ”*

*” I början bara rolig grej, ens eget ego det var kul med något eget. Vill hjälpa så många som möjligt. ”*

*” Det är en utmaning, man får bestämma själv och friheten. ”*

Vidare fick de svara på vad de tycker var de största utmaningarna med att driva eget företag i de gröna näringarna. Här skiljer svaren sig mellan de intervjuade, några av de intervjuade upplever att lönsamheten kan vara en utmaning och tiden tycks vara ett återkommande problem, flera av dem upplever att den aldrig räcker till.

*”Lönsamhet, bra kassaflöde, olika ekonomiska stöd som man är beroende av men som har en förmåga att komma vid helt jävla fel tillfälle. Att få tiden att räcka till. Att kombinera tid med hem och arbete. ”*

*” Det är väl att leva upp till sina egna mål, det svårt att hinna med dem ibland. Det ekonomiska är ju också en avgörande grej, man måste gå plus. Om jag inte kan ta ut en lön, måste jag göra någonting åt det. ”*

*” Att styra sin tid, man är ju sin egen lyckas smed kan man ju säga. Man får ju stå för konsekvenserna över sina val, jag har ju ingen annan att skylla på. Jag får bara acceptera att det här blev bra eller det här blev mindre bra...”*

Vidare tycker de också att dokumentation, att få betalt för sitt arbete och att hitta personal är utmanande som egenföretagare.

*”Pappersarbetet, helt klart det jobbigaste i mitt företag och att få betalt av kunderna.”*

*”Personal alltid svårt att hitta, man brinner för jobbet själv och vill helst göra mycket själv. Händer det minsta lilla så är man väldigt utsatt...”*

## 5.2. För- och nackdelar som egenföretagare

Respondenterna fick berätta vilka fördelar och nackdelar de upplever med att vara egenföretagare inom de gröna näringarna. Här upplever respondenterna att ansvaret för att saker ska fungera och att arbete ska bli gjort hänger på dem själva. De beskriver att de måste göra arbetet eftersom ingen annan kommer att utföra det åt dem. Det framkommer att de arbetar många timmar om dagen, trots detta så tycks tiden vara något som de ser som en stor nackdel.

De upplever det som svårt att vara ledig, det är en press att vara tillgänglig hela tiden och även om de är lediga så berättar många att de ofta är på företaget i tankarna. De upplever att de måste prestera varje dag, återhämtning och rekreation var det få som ägnade sig åt. Några citat från respondenterna är:

*”En känsla av att alltid behöva prestera och att man aldrig sitter riktigt säkert.”*

*”Tufft ekonomiskt, tufft med tiden, andra är lediga på helger och röda dagar...”*

*” Man har hela tiden ansvar, påfrestande att vara tillgänglig 24h om dygnet. Man är aldrig ledig, trots att man är borta.”*

*” Jag det är väl att dokumentation och administration och att man måste jobba när man inte alltid vill. Ibland händer det ju oförutsedda grejer när man inte vill att det ska hända, som måste lösas direkt. Sen är det ju den ekonomiska pressen, som 2018 när det var ont om foder. Det var ju en utmaning att inte veta om resurserna ska räcka eller inte.”*

Det är med glädje som respondenterna radar upp fördelarna med att vara egenföretagare. De har byggt upp sina livsverk och har arbeten som de älskar. De har förmånen att alltid lära sig någonting nytt på jobbet och det tycks bo en tävlingsmänniska i varje företagare, för tävling och utmaningar ser flertalet av dem

som fördelar. Oavsett om det är en tävling med sig själv eller med andra så verkar de ha en gemensam strävan om att vilja bli bättre och prestera bättre. De uppger också att en stor fördel är att de kan vara lediga med barnen på vardagar när få andra kan och även här ses fördelen att kunna styra över sin egen tid som viktig.

*”Nå dina mål utan att behöva kompromissa med någon, korta beslutsvägar och återigen en utmaning. Man är ju en tävlingsmänniska och det är upp till mig själv om jag ska lyckas eller inte. Man kan säga att man får det resultatet som man är förtjänt av som egenföretagare”*

*”Mycket fritt, man kan påverka hur man vill ha det och sätta sina egna mål.”*

*”Friheten, du styr själv över din egen tid och dig själv. Det är ingen annan livnär sig på att jag arbetar.”*

*”Man kan bestämma arbetstider själv. Man kan ta några timmar off och åka till IKEA”*

*”Det bästa och sämsta med lantbruket är att man alltid kan bli lite bättre och att man alltid får lära sig något nytt, varje dag”*

De fick frågan om de hade någon fritidssyssla, hobby eller annan återhämtning. Här varierade svaren mellan respondenterna. Några svarade att de höll på med någon form av fritidsaktivitet och några uppgav att tiden inte räckte till. Det var få av respondenterna som ägnade sig åt rekreation och återhämtning.

*”Hinner inte med så mycket mer, det går i ett med det man har.”*

*”Vi har skaffat husbil, så vi ska försöka åka iväg ihop.”*

*”Jag skjuter luftgevär och åker skidor ibland på vintern.”*

### 5.3. Tidsuppskattning – betalt och obetalt arbete

Här förväntades respondenterna tidsuppskatta sina dagar, hur mycket tid de lade på betalt respektive obetalt arbete. De fick förklarat för sig vad som menades med obetalt arbete, alltså hemarbete, matlagning, städning, hämtning och skjutsning av barn, vård av äldre med mera. Saker i hemmet som måste utföras för att vardagen ska fungera, men som inte genererar någon inkomst. Här uppger nästintill samtliga respondenter, både män och kvinnor, att det är kvinnan som gör den största andelen av det obetalda arbetet. De kvinnliga respondenterna uppger att de utför betalt arbete mellan 7–14 timmar per dag, och det obetalda arbetet varierar men att de lägger mellan 4–6 timmar på obetalt arbete. En av de manliga respondenterna urskiljer sig från de andra uppger att han lägger betydligt mer än de övriga respondenterna.

*”...Jag lägger mellan 30–40 h timmar i veckan på obetalt hemarbete. Jag är hemma mellan klockan 17–18 varje dag, lagar mat och lägger barn.”*

Men han uppger också att hans sambo inte håller med honom:

*”Ja, frågar ni min sambo så skulle hon säga att det inte är någonting.”*

Det visar hur svårt och individuellt det är hur respondenterna har räknat fram sin tidsuppskattning. Några citat från de kvinnliga respondenterna är:

*”Jag arbetar 7 timmar i regel i företaget och det blir nog ca 4 timmar per dag hemma”*

*”...Vissa dagar 14 timmar ute och några timmar inne. Kräver ganska mycket tid inne med flera barn.”*

En manlig respondent på frågan: Läger din fru mer tid hemma?

*”Ja, det gör hon.”*

En av de tillfrågade uppger att eftersom både han och sambon tycker att städning är väldigt tråkigt så de har valt att köpa in den tjänsten istället.

*”Vi tycker båda att städning är väldigt tråkigt, så det lejer vi bort”*

Männen verkar utföra betalt arbete under fler timmar i veckan än vad kvinnorna gör. De uppger att de arbetar i sina företag mellan 60 - 70 timmar i veckan.

*”Jag är mest fixare tycker jag, säg att jag gör ca 60 h veckan. Medräknat smygarbetet”*

*”Jag jobbar mellan 06.00-19.00, lite mindre på helg. Så 70 h veckan, det är inte för högt räknat. Obetalt arbete är väl cirka 1,5 h per dag.”*

De fick också svara på hur valet de gjort att bli egenföretagare inom de gröna näringarna, påverkar deras sambo. De alla uppger gemensamt att sambon påverkas av deras val att vara företagare. Deras familjer påverkas också av valet som de gjort, det kan under perioder vara intensivt arbete som resulterar i utebliven tid med familjen. Det kan till en början vara svårt för någon utifrån, som inte är uppväxt med samma bakgrund eller har en förståelse för vilken komplex verksamhet som bedrivs. En lantbrukare uttrycker det så här:

*”Jag brukar säga att en växellåda är komplicerad, lantbruk är komplext. Det är så många parametrar som styr...”*

*”Ja, hans två företag tar ju väldigt mycket tid, för honom. Jag får lägga mer tid hemma.”*

*”Ja det gör det naturligtvis, om det är ett intensivt vår - eller höstbruk så tycker familjen att det är tråkigt att man inte är hemma så mycket. Då kör man som en idiot för att det ska bli regn, sen kommer det inget regn. Då kan det ibland vara svårt att kompensera tillbaka den tiden som man har varit borta flera dagar i streck.”*

*”Ja, hon vill helst att vi har hela helgerna oplanerade så att vi är lediga från fredag kväll till måndag morgon, men det har hon (sambon) ju fått lära*

*sig/insett att det inte fungerar. Men jag försöker att ha ett dygn i veckan, när jag är ganska ledig, då tycker jag att jag överträffar mig själv.”*

## 5.4. Förväntningar

Här fick respondenterna svara på om de upplevde att de hade förväntningar på sig, både utifrån sett och från familj eller närstående. Här skiljer sig svaren åt mellan de båda könen. Kvinnorna upplever att de behöver leva upp till vissa normer, glåpord och mindre trevliga kommentarer från grannar. En kvinnlig respondent svarar:

*”Ja, generellt vanliga normer som alla kvinnor får stå ut med. Men det är värre i lantbruket. Jag blir hånad från grannar. Får kommentarer som: Inte för att vara sådan, men vi behöver riktiga bönder med...”*

De upplever också att de ofta bli ifrågasatta om de verkligen är kompetenta nog för yrket och upplever att de alltid måste prestera lite bättre. En kvinnlig respondent upplever också att hon, till skillnad från sina manliga kollegor, blir ifrågasatt om hennes dotter verkligen är i behov av att gå på förskola.

*”Jag har inga maskiner som jag inte kan köra.”*

*”Jag har höga förväntningar på mig själv och har ofta prestationsångest.”*

*”Men varför har du inte henne hemma? Jag tvivlar på att manliga lantbrukare får höra att de ska ha barnen hemma istället för på förskola. Min man har inte fått samma fråga om att ta med vår dotter till jobbet, han är snickare.”*

Männen verkar inte uppleva samma förväntningar som kvinnorna, de uppger istället att det möjligtvis skulle vara från myndigheter, familj och personliga krav. Det verkar dock inte vara någonting som de upplever som problematiskt.

*”Nej det tycker jag inte att jag upplever, det är väl mer att man har höga krav på sig själv.”*

*”Ja, jag har en son som är nördigt lantbruksintresserad och sen har jag en sambo som tycker att jag jobbar för mycket... Så ibland får man smygjobba lite...”*

*”Jag har inga planer på att expandera mer men effektivisera allting, förbättra nyckeltal och göra finjusteringar. Helt enkelt göra allt bättre och knyta ihop säcken.”*

*”Nej det tycker jag inte egentligen, det är nog mest de egna målen. Jag känner ingen press utifrån. Det skulle väl vara press från myndigheter möjligtvis.”*

## 5.5. Disponera tid och undvika moment

Respondenterna fick här svara på frågan vad de skulle gjort om dygnet hade två extra timmar och vad de helst skulle slippa att göra i sin vardag. Pappersarbete och städning verkar var någonting som egenföretagare till största möjliga mån vill slippa att göra. Några upplever att det finns tråkiga arbeten, men när man ser vad det blir för resultat i slutändan så är det värt det ändå.

*”Pappersarbete, dokumentation. KRAV:s alla extragrejer och att dammsuga!”*

*”Städning, helt klart!”*

På frågan vad de skulle gjort med två extra timmar per dygn uppger flera av dem att de skulle velat ha mer tid med familjen. Återkommande för de kvinnliga respondenterna är också tid för sig själv, vila och rekreation eller hålla på mer med någon hobby. En respondent svarar att hon gärna skulle vilja beta av mer av det de har. Några citeringar från de kvinnliga respondenterna är:

*”Då skulle jag vila, umgås mer med familjer, hålla på mer med privata projekt och familjeprojekt. Och greja mer i trädgården.”*

*”Då hade jag grejat mer med mina hästar och tagit hand om mig själv. Jag hade gjort saker själv och bara varit jag.”*

*”Betat undan mer av det man har, man är alltid lite efter med det. Och spenderat mer tid med barnen.”*

En av de manliga respondenterna tycker att två timmar är alldeles för snålt tilltaget, det hinner han ingenting på, sen framkommer det att han vill ha en dag till då han skulle göra mer av allt som han redan gör idag.

*”Ja, det var allt lite snålt med bara två extra timmar, en extra dag hade ju inte varit fel. Kan man bunkra ihop det till en extra dag? Det hade ju inte varit fel. Helst vill jag ju göra allt själv, men det går ju inte, för det räcker inte tiden till. Det är ju roligt att umgås med en 5-åring och det är roligt att umgås med sin sambo med. Jag skulle nog gjort mer av allt.”*

Flera av våra respondenter upplever att tiden för familjen och aktiviteter med familjen inte hinns med, i den mån som de önskar. Nedan följer några manliga citeringar:

*”Familjegrer, smågrejer, fika ihop. Behöver inte vara så märkvärdigt.”*

*”Då skulle jag velat hålla på mer med nån hobby och hinna med de projekten som man inte hinner med, både i arbetet och hemma.”*



## 5.6. Föräldraledighet och eventuell branschpåverkan

Här fick de frågan om de tog ut någon föräldraledighet när deras senaste barn föddes samt om de tror att branschen påverkas av att det är färre kvinnor som driver företag i de gröna näringarna. De fick också svara på om de upplever att det är svårare att vara egenföretagare och föräldraledig, jämfört med att vara anställd och föräldraledig. Samt hur och om de tror att situationen har påverkats av att sambon har tagit mer/mindre föräldraledigt. Föräldraledigheten var det som skiljde sig mest åt mellan könen i hela studien, de manliga respondenterna hade antingen inte tagit ut någonting alls, de första 10 dagarna eller de lagstadgade för den tiden två månaderna.

*”Nej, ingenting.”*

*”Jag tog ut de lagstadgade 2 månaderna...”*

*”Jag tog de 10 första dagarna och sedan har jag tagit några ströddagar men inget sammanhängande.” Hon (sambon) tog så mycket man fick ta från den andra personen. Om jag hade haft en anställd till så kanske jag hade tagit ut fler dagar...”*

En av de kvinnliga respondenterna uppger att hon och hennes sambo har försökt att dela lite på det, hennes sambo har varit hemma fyra månader med deras barn. Hon uppger att det har varit svårt att förklara arbetsrutiner för diverse myndigheter. Hon beskriver framförallt ett scenario där hon hade svårt att få graviditetsspenning vid förtroendeuppdrag. De hade svårt att förstå att hon inte kunde säga upp sig från uppdragen samt att hon då inte skulle ha samma förväntade inkomst.

*”...Läkarna tycket att jag inte skulle jobba alls för att det är ett tufft arbete med mycket ensamarbete, tunga lyft och det är farligt. Medan Försäkringskassan inte såg något problem alls.”*

*”Jag är förtroendevald i vissa organisationer och då kommer jag att missa vissa grejer. Jag åker ju tex inte till Stockholm på stämma, när ungen ska komma om några dagar. Så jag kommer inte ha samma inkomst, eftersom jag får betalt på de uppdragen jag åker på. Försäkringskassan undrade om jag hade sagt upp mig. Varpå jag svarade, nej det går inte för det är inte ett jobb, eftersom jag inte är anställd på heltid utan är förtroendevald under två år. Men det här kunde de ju inte alls förstå eftersom de inte var vana vid det. För att det inte brukar var några problem eftersom det till största delen är män som är förtroendevalda i organisationer. Och då kan han ju jobba ända fram till barnet kommer.”*

En annan av kvinnorna uppger att hon tog ut det mesta av föräldraledigheten men eftersom de båda jobbar i företaget så kunde hon kombinera föräldraledigheten med arbete. En annan kvinna, vars partner inte alls har tagit någon föräldraledighet, uppger att det hade varit lättare och gått betydligt snabbare att få verksamheten på fötter igen efter graviditeten och föräldraledigheten om hennes sambo hade varit föräldraledig. Hon säger också att det inte heller skulle blivit en så stor ekonomisk

förlust i företaget. Respondenterna fick också svara på om de upplever att det är svårare att kombinera egenföretagande och föräldraledighet. Vilket de flesta av dem upplever att det är.

*”Det är nog alltid svårt att kombinera, man känner sig alltid otillräcklig. Jag känner mig otillräcklig som företagare och mamma, mot min anställda så det är nog mest det egna samvetet. Man är van att jobba mycket själv och då känner man sig lite lat nu när man går hemma på heltid.”*

*”Visst, om han skulle gått hem några månader så skulle jag ju inte behövt vara borta så länge och inte heller behövt tappa kunder eller tappat så mycket ekonomiskt.”*

På frågan hur de tror att branschen påverkas av antalet färre kvinnor så svarade samtliga att det är en fördel om det är mer jämställt. De kvinnliga respondenterna upplever att en bransch med färre kvinnor leder till normer, problem och att det kan vara svårare få jobb som kvinna i branschen. Männen tycker att det blir bättre, men det är långt kvar och mycket att jobba med. De upplever att det har varit så även längre tillbaka i tiden samt att det är sämre jämställt i de gröna näringarna, jämfört med andra näringar.

*”Ja det är väl det som leder till normer och problem.”*

*”En bransch som bara drivs av män, det vet jag inte hur det skulle bli. Vissa vill ju inte anställa kvinnor för att vi får barn och är hemma längre.”*

*”Det är bättre att vara en del i företaget, annars skulle det vara svårare att acceptera att bo med en lantbrukare för det är mycket jobb. Nu strävar vi mot samma gemensamma mål.”*

Respondenten som svarade att det är svårare att få jobb som kvinna i branschen fick även en följdfråga på det, där vi undrade vilka det var som gjorde dessa uttalanden. Varpå hon svarade:

*”Det är till större andel män som uttalar sig så, skulle jag säga. Jag tror att kvinnor har en större förståelse för andra kvinnor.”*

Manliga respondenters svar på samma fråga:

*”Jag har inte tänkt så mycket på det, men det är alltid positivt att det är mer jämställt. Sen har man ju hört att utländsk arbetskraft ibland har svårt att ta order från en kvinna, samtidigt som det finns exempel där det har fungerat bra med. Men det är ju positivt med mer jämställdhet.”*

*”Ja det är väl en nackdel, det hänger nog kvar historiskt sett med. Det var ju oftast mannens släktgård som förvaltades men historiskt sett har nästan kvinnorna jobbat hårdare än männen. För de har mjölkat och männen har kört traktor. Kvinnorna har ofta haft det stressigare, med tider som ska passas och mat som ska fixas. Jag tror att det är sämre jämställt i de gröna näringarna jämfört med andra branscher.”*

## 5.7. Respondenternas tillägg om att driva eget företag i de gröna näringarna

Respondenterna fick även möjlighet att lägga till någonting som de själva upplevde i branschen eller någonting som inte hade berörts i intervjun. Här är det en respondent som uppger att det inte alltid är en fördel att vara egenföretagare, då det från bankens sida inte alltid ses som en tillgång. Som egenföretagare har du inte heller en fast inkomst, vilket du har som anställd.

*”Som när vi skulle ta huslån, då var det inte lika säkert att vara egenföretagare som att vara anställd.”*

En annan respondent vill tillägga att det är en väldigt kapitalkrävande bransch och att lantbrukare sällan är några bra arbetsgivare. Han belyser också vikten av att respektera sina medarbetare, och behandla dem på ett värdigt och bra sätt. Han menar på att valet att vara lantbrukare medför mycket arbete samt att man periodvis tvingas vara borta mer från familjen, men att detta är en konsekvens av att vara egenföretagare i de gröna näringarna. De anställda har inte gjort samma val, de arbetar för sin lön och ställer upp när det är arbetstoppar. Men de driver inte företag, de är just anställda. Att värdera familjen högt tycker han är viktigt, som egenföretagare i den här branschen så kommer du periodvis att vara upptagen med arbete större delen av dygnet och inte träffa familjen så mycket. Värdesätt därför tiden med dem när du kan.

*”Alltså jag vet inte men det är ju en väldigt kapitalkrävande bransch. Vi har ju inte köpt gården till marknadspris eftersom vi tog över föräldragården.”*

*”Sen är bönder sällan några bra arbetsledare. Jag brukar säga att den som är bäst med 40 kor, behöver inte vara bäst med 400 kor...Många kunde nog vara bättre arbetsledare.”*

*”En anställd jobbar ju för att få sin lön, då kan företagaren inte räkna med att de anställda ska arbeta jämt. Man har ju som egenföretagare tagit valet själv att jobba mycket, men du har inte gjort samma val som anställd. Sen är det en säsongsberoende bransch, det går ju inte att vänta med att köra gräs tex och då får övriga familjen stå tillbaka.”*

## 6. Diskussion

De största skillnaderna i svaren mellan könen var på yttre förväntningar, föräldraledigheten och tidsuppskattningen.

### 6.1. Föräldraledighet

Precis som litteraturen visar speglar våra respondenters svar statistiken som finns över föräldraledigheten. Den absoluta majoriteten av föräldradagarna tas ut av kvinnorna (Kolk 2016). Det var en kvinnlig respondent som svarade att hennes partner inte tog ut en enda föräldraledig dag, det resulterade i att hennes företag förlorade inkomst under en lång period och startsträckan för att bygga upp företaget igen efter föräldraledigheten var lång och kämpig.

Några respondenter, både kvinnor och män, bekräftar med sina upplevelser att det är kvinnorna som tar ut mer föräldraledighet. Precis som LRF:s jämställdhetsakademi kom fram till i sin undersökning, att 56 % av männen tog ut mindre än en månads föräldraledighet med sitt senaste barn (Åström 2010). Var det endast män i denna undersökning som också tog ut mindre än en månads föräldraledighet med sitt senaste barn. Hade normen i Sverige sett ut på så sätt att män och kvinnor delar lika på föräldraledigheten hade det ekonomiska tappet för kvinnorna varit betydligt mindre. Det hade också i många fall varit en kortare tid för återuppbyggnad av tappad inkomst och kunder. Det hade kanske i sin tur lett till att fler kvinnor velat driva eget företag istället för att ta en anställning. Inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män beror inte på skillnader i utbildningsnivå (SCB 2016). Det är därför extra viktigt att normen att kvinnor ska vara hemma mer med barnen än männen bryts så fort som möjligt.

Det finns hjälpmedel föräldrar kan använda för att få till en mer jämställd föräldraledighet, på Försäkringskassans hemsida finns inte bara statistik som vi har använt oss av, där finns också inspiration och tips på hur föräldrar kan göra för att dela mer lika på föräldraledigheten (Försäkringskassan u.å). Att underlätta för kvinnors entreprenörskap är viktigt för att få till jämställda förutsättningar i företagandet. Precis som Palle Borgström skriver är det inte säkert att kvinnorna själva valt ansvaret för familjelivet, normerna ter sig så och männen protesterar inte (Borgström 2019).

Eftersom den största skillnaden i den intjänade pensionen mellan kvinnor och män sker under åren en är småbarnsförälder är det extra viktigt att se till att föräldraledigheten delas så lika som möjligt (Johannisson et al. 2018).

## 6.2. Tidsuppskattning – betalt och obetalt arbete

Vad gäller tidsuppskattningen hos respondenterna var det en övergripande del av det obetalda arbetet som utfördes av kvinnorna. Både manliga och kvinnliga respondenter berättade att det var kvinnorna i hushållet som lade mer tid och hade större ansvar över det obetalda arbetet.

Våra respondenter säger samma sak som de lantbrukare som deltog i LRF:s jämställdhetsakademis undersökning, kvinnorna sköter till större del hem- och hushållssysslor (Åström 2010). Samtidigt som de flesta männen arbetade mer betald tid än kvinnorna. Långsiktigt kan det påverka kvinnornas pensionssparande negativt, eftersom de får en lägre inkomst än männen (Pensionsmyndigheten 2020). Det framgår inte ifall den respondenten som driver ett enkelt bolag tillsammans med sin man får samma lön som sin partner. Eftersom mannen i hushållet skötte bokföringen medan den kvinnliga respondenten skötte hushåll och omsorg av barn kan kvinnan i detta fall eventuellt ha en lägre lön. Det rättvisa i det här fallet är kanske att båda två ska ha samma lön eftersom de utför sysslor som måste bli gjorda, även om den ene gör arbetsuppgifter medan den andre utför hushållsarbete. Det framgår inte hur just den här respondenten har gjort, men det kan vara bra att fler funderar över hur det ser ut med inkomst och arbetsinsats mellan gifta och samboende som driver företag ihop.

## 6.3. Förväntningar

De kvinnliga respondenterna uttrycker upplevelser om att de känner förväntningar från andra. Det kan handla om att grannen inte tror att hennes företag är ett riktigt företag bara för att det drivs av en kvinna. Här visar litteraturen att kvinnors företag ofta ses som bisysslor medan männens företag ses som en huvudsyssla (Javefors Grauers & Eskilsson 2003). Eller att folk förväntar sig att hennes barn ska vara hemma på gården med henne för att hon har ett lantbruk istället för att gå på förskola. Det här är normer som påverkar hur samhället ser på kvinnliga företagare. Trots att denna kvalitativa studie inte bidrar till något statistiskt underlag finns det massor av fördomar och normer som påverkar det kvinnliga företagandet som våra kvinnliga respondenter har upplevt.

Historiskt har kvinnors roll i lantbruket varit att ta hand om korna, barnen och hushållssysslorna (Javefors Grauers & Eskilsson 2003). Våra respondenters upplevelser visar på att detta lever kvar i viss mån än idag. Det var ingen av våra manliga respondenter som hade fått kommentarer om att de borde ha barnen hemma

på gården istället för på förskola. Att föräldraledigheten var så ojämnt fördelad mellan respondenterna beroende på kön visar också på att kvinnor i högre utsträckning stannar hemma med barnen än idag. Precis samma resultat återfås i litteraturen, det är kvinnorna som stannar hemma med barnen (Ds 2004:039).

## 6.4. För och nackdelar som egenföretagare

Fördelarna med att vara egenföretagare var friheten för de allra flesta. Att kunna bestämma över sin egen tid, arbetsdag och sätta egna mål var några av de parametrar som respondenterna menade med frihet. En anställd kan sällan välja vilken tid på dygnet de ska arbeta, när de ska vara lediga eller när de kan lägga extra tid på familjen mitt under arbetsdagen. Det är också svårt för en anställd att sätta upp mål som företaget bör sikta på och arbeta efter. Våra respondenter ansåg att kunna göra det var några av fördelarna med att vara egenföretagare. Det hänger dock mycket ihop med nackdelarna som respondenterna tog upp. Att inte kunna dela ansvaret med någon, att hela tiden vara tillgänglig och att aldrig kunna känna sig riktigt ledig. För att få friheten att kunna bestämma själv vilar också hela ansvaret på företagaren. Det går såklart att fördela ansvar på anställda men det slutgiltiga ansvaret och bördan om man så vill ligger på företagarens axlar. Friheten som respondenterna upplever måste ändå överväga ansvarskänslan eftersom många har drivit företag under lång tid.

## 6.5. Övertagaren

Något som inte togs upp från respondenterna vid frågan om förväntningar var att ingen kände förväntningar från familjen att övertagandet av fastighet och företag skulle ske. Det verkar som att respondenterna ville ta över gårdar och företag utan några förväntningar från föräldrar eller släktingar. Det kan ha att göra med normer som styr, det ska vara ett barn eller nära släkting som tar över gården när den äldre generationen vill eller måste sluta. Här visar litteraturen att det är männen som tar över gårdarna från sina fäder (Ds 2004:039).

Det kan också vara så att respondenternas ägarskifte redan var gjort och därför fanns inga förväntningar kvar. Den enda respondenten som inte förvärvat sitt företag från en äldre generation var en kvinna, den respondent som driver ett enkelt bolag tillsammans med sin man var också en kvinna där det var hennes svärföräldrar som förvaltat gården innan. Alltså mannens släktgård. Denna studie visar vad statistiken säger, det är i högre utsträckning män som är övertagare vid generationsskiften. I skogsbruket frångås det mer och mer att en ensam son tar över, istället tar barnen i syskonskaran gemensamt över fastigheten (Ds 2004:039). Dock måste hänsyn tas till att skogsbruksföretag och jordbruksföretag är svåra att jämföra eftersom både driften och arbetsinsatsen skiljer sig mycket åt.

## 6.6. Två extra timmar på dygnet

Vid frågan vad respondenterna hade gjort med två extra timmar per dygn var det endast kvinnliga respondenter som svarade att de hade velat lägga tiden på rekreation och på sig själva. Männen svarade att de hade lagt tid på familjen och företaget. Det är intressant att det endast var kvinnor som skulle lägga mer tid på sig själva, det kan tolkas som att männen redan har tid för rekreation men att de tycker att de lägger för lite tid med familjen. Kvinnorna i den här studien lägger mer tid på familjen än männen och kanske kan egentiden då bli lidande för de kvinnliga respondenterna. Det är liknande resultat som LRF:s jämställdhetsakademi fick när de ställde samma fråga (Åström 2010). Skillnaden mellan denna studie och LRF:s undersökning är att LRF hade färdiga svarsalternativ. I den här studien fick respondenterna själva komma på vad de skulle göra med de två extra timmarna. Det gör det extra spännande att resultaten blev så lika.

## 6.7. Slutats

Så hur ser dessa sex lantbrukare på sin arbetstid, familjetid och tiden som går åt till det obetalda arbetet? Respondenterna i den här studien lägger ner många timmar på arbete i sina företag. De värdesätter sina företag högt och familjen kan ibland bli lidande av all tid som läggs på arbetet.

De kvinnliga respondenterna lägger mer tid på det obetalda arbetet än de manliga. Det behöver inte betyda att det är för att de kvinnliga respondenterna ser ett högre värde i det arbetet än männen. Normer och samhällsstrukturer påverkar oss mycket i vår vardag. Respondenterna uttrycker inte att de tycker att något arbete är viktigare än det andra, vare sig det är betalt eller obetalt arbete. Det visar på att kvinnorna sköter större del av det obetalda arbetet på grund av rådande normer och inte på grund av personliga preferenser.

Respondenterna är medvetna om att tid till familjen bortprioriteras vid högt arbetstryck i företaget. Flera berättar att de arbetar väldigt mycket vid vår- och höstbruk eller om någonting händer med djuren. De lyckas inte alltid kompensera familjen för den tiden som de missar. För företagare med små barn är det viktigt att partnern då kan vara hemma med barn, vilket resulterar i att den partnern kommer ta ett större ansvar för det obetalda arbetet.

Något som flera respondenter berättar om är att de kan spendera tid med familjen när anställda inte har möjlighet att göra det. Det visar på att respondenterna arbetar mycket i företaget men tar sig också tid för att umgås med familjen. Däremot är det ingen av respondenterna som berättar att de skulle ta ledigt från arbetet i företaget för att arbeta obetalt i hemmet, vilket visar att de ser det betalda arbetet som viktigare.

## 6.8. Förslag på fortsatt forskning

En kvinnlig respondent tog upp svårigheten med att få graviditetsspenning samtidigt som hon var förtroendevald. I litteraturen återfås ingen förklaring för hur det kan göras enklare eller exakt vad som gäller. Här behövs vidare undersökningar och eventuellt förtydligande hur det ska hanteras i framtiden. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till att åta sig förtroendeuppdrag.

Några av respondenterna vittnar om svårigheten med att kombinera företagande och familj. Det hade därför varit intressant att undersöka eventuella framgångsfaktorer till en kombination av familjeliv, företagsutveckling, vård av relationer och att vara entreprenör.

Hur förändringsbenägen är en företagare? En av respondenterna menade på att det kan vara svårt att förstå vikten av att vara företagare i de gröna näringarna, att det är mer av en livsstil. En annan betonade vikten av att vara en del i företaget, annars är det svårt att leva med en lantbrukare och en annan respondent uppgav att hen aldrig har arbetat kortare än 12 timmar per dag. Har företagare i de gröna näringarna svårare att se vilka konsekvenser deras agerande kan få för människor i sin omgivning?

Det är väldigt vanligt att företagen i de gröna näringarna drivs som enskild firma, fast det ofta finns ytterligare en part som är lika delaktig som borde vara delägare men som inte tillåts vara det. Det hade varit intressant att undersöka mer inom det här området, som belyser hur det valet påverkar företagandet, relationer och framtid?

Alla som studerar på naturbruksgymnasier kommer inte att fortsätta vara verksamma inom de gröna näringarna. Det hade varit intressant att undersöka och jämföra orsakerna till varför man har valt att stanna i branschen, respektive varför man valt att sluta i branschen. Samt att se om orsakerna skiljer sig åt mellan könen.

En respondent menade på att lantbrukare ofta är dåliga arbetsledare. Det skulle därför vara intressant att intervjua personer som driver företag inom de gröna näringarna, som genomgått ledarskapsutbildningar hur de ser på sina företag efter utbildning och hur väl de lyckats med att bli bättre företagare. Både med företagsutveckling och företagsledning och som arbetsgivare. Det hade även varit intressant att se det från de anställdas håll, vad som definierar ett bra ledarskap.

Pensionssparande för kvinnor i de gröna näringarna, tips, tillvägagångssätt och en guide i hur man ska tänka och resonera.

För lite tid tycks vara ett återkommande problem hos samtliga av våra respondenter. Därför kan tidsuppskattningsstudier vara något som kan förbättra både företag, produktion och ekonomi. Man kan jobba färre timmar och få bättre resultat, så tidsstudier kopplat till arbetsstruktur är ett område att forska i. Olika branscher kanske även har mycket att lära av varandra. Genom att intervjua lantbrukare från



olika branscher, skulle man kunna jämföra deras tidsuppskattning och eventuellt arbeta fram viktiga nyckeltal som lantbrukarna kan arbeta mer med.

## 6.9. Kritik

Brister i undersökningen som bör beaktas är att den kvalitativa studien endast beskriver hur dessa sex lantbrukare upplever och uppfattar sin situation. Den kartlägger inte i vilken utsträckning någonting förekommer utan ger en insikt hur respondenterna upplever och hanterar sitt företagande (Postrup 2019). En jämförelse som brukar användas är att den kvantitativa forskningen är en naturvetenskaplig modell medan den kvalitativa är ett tolkande synsätt (Bryman & Bell 2017).

Enligt Kvale och Brinkmann (2014) kan antalet intervjuade personer påverka resultatet av den kvalitativa studien, är det få respondenter kan resultatet påverkas av deras åsikter och kunskapsnivå. Intervjuaren ska vara neutral och inte lägga några värderingar eller tolkningar i respondentens svar.

Intervjuerna har skett via telefon vilket gör att det finns en högre risk för missuppfattningar eftersom intervjuaren och respondenten inte kan se varandras kroppsspråk eller ansiktsuttryck (Jacobsen 1993).

Eftersom respondenterna själva har uttryckt upplevelser och uppfattningar om deras vardag finns det en risk för att det inte stämmer med verkligheten. På frågan där respondenterna ska uppskatta sin egen tid kan vara ett sådant exempel. Det är väldigt svårt att uppskatta hur många timmar som läggs på vissa moment om en inte har gjort någon form av dokumentation över sin tid och sitt arbete.

## 6.10. Reliabilitet

Om denna undersökning skulle göras på nytt och resultatet skulle bli detsamma har studien en hög reliabilitet. Skulle studiernas resultat däremot skilja sig åt blir reliabiliteten lägre eftersom studien då har påverkats av slumpmässiga eller tillfälliga betingelser (Bryman & Bell 2017).

För att inte påverka respondenterna har frågorna ställts på samma sätt till alla, vissa frågor har ställts i en annan ordning för att knyta an till det respondenten precis har sagt. Inga värderingar på respondenternas svar har uttryckts och det har noga förklarats att det inte finns några svar som är rätt eller fel. För att intervjuerna ska kännas trygga för respondenterna har frågorna skickats ut i förväg så att de kan gå igenom dem i lugn och ro. Det går att genomföra denna studie igen men resultatet kommer att variera något eftersom svaren är respondenternas egna uppfattningar och upplevelser.

## Referenser

- Alvesson, M., & Skoldberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Danmark: Studentlitteratur.
- Ander, G. (den 02 07 2019). Stora könsskillnader inom de gröna näringarna. *Land Lantbruk*. Hämtat från <https://www.landlantbruk.se/lantbruk/stora-konsskillnader-inom-de-grona-naringarna/>
- Atterwall, A., & Irhammar, I. (2004). *Det går långsamt fram - jämställdheten inom jord- och skogsbrukssektorn*. Stockholm: Regeringen. Hämtat från <https://www.regeringen.se/49bba5/contentassets/c2216a0082fc4078837c17bde116d9b2/det-gar-langsamt-fram----jamstalldheten-inom-jord--och-skogsbrukssektorn>
- Barnombudsmannen. (u.å). *Intervju "Kvalitativ metod skapar större förståelse"*. Stockholm: Barnombudsmannen. Hämtat från <https://www.barnombudsmannen.se/unga-direkt/files/Global/Unga-direkt/Kodning%20och%20analys/Intervju%20Kvalitativ%20metod%20skapar%20st%C3%B6rre%20f%C3%B6rst%C3%A5else%20OK%20mall.pdf>
- Bergold, J., Vedin, U., & Lorentzi, U. (2020). *Tid, makt och pengar - jämställda och jämlika möjligheter att försörja sig livet ut*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige. Hämtat från [https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_fakta\\_1366027478784\\_sveriges\\_jamstalldhetsbarometer2020\\_pdf/\\$File/Sveriges\\_j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsbarometer2020.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_sveriges_jamstalldhetsbarometer2020_pdf/$File/Sveriges_j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsbarometer2020.pdf)
- Björk Eydal, G., Gíslason, I. V., Rostegaard, T., Brandth, B., Duvander, A.-Z., & Lammi-Tiskula, J. (2015). *Community, Work & Family*. Routledge Taylor & Francis Group. Hämtat från <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13668803.2014.1002754?needAccess=true>
- Borgström, P. (den 11 10 2019). Palle Borgström: Alla ska känna sig välkomna i vår bransch. *Land Lantbruk*. Hämtat från <https://www.landlantbruk.se/debatt/alla-ska-kanna-sig-valkomna-i-var-bransch/>
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Oxford University Press.
- Correll, S. J. (den 26 03 2014). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *Chicago Journals*. Hämtat från [https://sociology.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj9501/f/publications/gender\\_and\\_the\\_career\\_choice\\_process-\\_the\\_role\\_of\\_biased\\_self-assessments.pdf](https://sociology.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj9501/f/publications/gender_and_the_career_choice_process-_the_role_of_biased_self-assessments.pdf)
- Elwér, S. (2013). *Gender equality and health experiences*. Umeå: Umeå universitet. Hämtat från <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:585599/FULLTEXT02.pdf>
- Esbri. (2020). *Esbri*. Hämtat från Institutet för entreprenörskaps- och småföretagsforskning: <http://www.esbri.se/kunskapsbank.asp?link=entreprenorskap>

- Försäkringskassan. (u.å). *Det som är bra delar man lika på*. Hämtat från Försäkringskassan:  
[https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/DccxDsIwDADAtzB4RALiY6sQH4Cl6lIZYsBKcCzbDd-H2y4taU6L4OAXBnfB9v\\_8fXxOivGGw3GCfO4SJHG7rFdy7eI8CLlaDwwlc8jPbtgKGeRCDfeNK0J2Lii-2nY3rknrtPsBKrnI1g!!/](https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/DccxDsIwDADAtzB4RALiY6sQH4Cl6lIZYsBKcCzbDd-H2y4taU6L4OAXBnfB9v_8fXxOivGGw3GCfO4SJHG7rFdy7eI8CLlaDwwlc8jPbtgKGeRCDfeNK0J2Lii-2nY3rknrtPsBKrnI1g!!/)
- Holme, I. M., & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik: Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Holmquist, C. (2011). *Från vem och till vem? De gröna näringarnas ekonomiska flöden ur ett genusperspektiv*. LRFs Jämställdhetsakademi. Hämtat från [https://www.lrf.se/globalassets/dokument/om-lrf/uppdrag-vision--vardegrund/jamstallldhet/debatt--forskning/lrf\\_heligafamiljen\\_rapport\\_tryck-3-2.pdf](https://www.lrf.se/globalassets/dokument/om-lrf/uppdrag-vision--vardegrund/jamstallldhet/debatt--forskning/lrf_heligafamiljen_rapport_tryck-3-2.pdf)
- Jacobsen, J. K. (1993). *Intervju, Konsten att lyssna och fråga*. Studentlitteratur.
- Javefors Grauers, E., & Eskilsson, A. (2003). *Kvinnor inom jord och skogsbruk i fem regioner i Sverige - en studie av lantbrukarkvinnors försörjningsstrategier*. Linköping: Linköpings universitet, Lantbrukarnas Riksförbund/NUTEK/Svenska Riksförbundet Nationell resurscentrum för Kvinnor/Europeiska Unionen.
- Johannisson, I., Lowén, T., & Svensson, I. (2018). *Varför får kvinnor och män olika mycket inkomstpension?* Pensionsmyndigheten. Hämtat från [pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/alltmer-jamlikt-intjanande-till-allman-pension](https://pensionsmyndigheten.se/nyheter-och-press/pressrum/alltmer-jamlikt-intjanande-till-allman-pension)
- Jordbruksverket. (2017a). *Jordbruksföretag och företagare 2016*. Statens Jordbruksverk. Hämtat från [https://www.scb.se/contentassets/6a5ca67dca204a3aa4e41f62341b6b26/jo0106\\_2016a01\\_sm\\_jo34sm1701.pdf](https://www.scb.se/contentassets/6a5ca67dca204a3aa4e41f62341b6b26/jo0106_2016a01_sm_jo34sm1701.pdf)
- Jordbruksverket. (2017b). *Jordbrukarehushållens inkomster 2017*. Statistiska centralbyrån. Hämtat från [https://www.scb.se/contentassets/fd4964ed22174ece82e2ef5978f050a5/jo0204\\_2017a01\\_sm\\_jo42sm1901.pdf](https://www.scb.se/contentassets/fd4964ed22174ece82e2ef5978f050a5/jo0204_2017a01_sm_jo42sm1901.pdf)
- Jämställdhetsmyndigheten. (den 24 05 2019). *Vad är jämställdhet?* Hämtat från Jämställdhetsmyndigheten: <https://www.jamstallldhetsmyndigheten.se/om-jamstallldhet/vad-ar-jamstallldhet>
- Jämställdskola. (den 13 06 2019). *Genus och genusteori*. Hämtat från Jämställd förskola och skola: <http://www.jamstallldskola.se/vad-ar-jamstallldhet/genus-genusteori.shtml>
- Kolk, A. (2016). *Föräldrapenning och yrke (Korta analyser 2016:1)*. Försäkringskassan. Hämtat från [https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/da6e8823-eef8-4d18-aeb4-991e726e2d18/korta\\_analyser\\_2016\\_1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/da6e8823-eef8-4d18-aeb4-991e726e2d18/korta_analyser_2016_1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=)
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- LRF. (2018). *Vägen mot visionen*. Lantbrukarnas Riksförbund. Hämtat från <https://www.lrf.se/globalassets/dokument/om-lrf/uppdrag-vision--vardegrund/vagen-mot-visionen-2018.pdf>

- LRFs jämställdhetsakademi. (2019). *Jämställdhet i det gröna näringslivet*. LRFs jämställdhetsakademi. Hämtat från [https://www.scb.se/contentassets/fd4964ed22174ece82e2ef5978f050a5/jo0204\\_2017a01\\_sm\\_jo42sm1901.pdf](https://www.scb.se/contentassets/fd4964ed22174ece82e2ef5978f050a5/jo0204_2017a01_sm_jo42sm1901.pdf)
- Nordregio. (2009). *Den osynliga entreprenören*. LRFs jämställdhetsakademi. Hämtat från <https://www.lrf.se/globalassets/dokument/om-lrf/uppdrag-vision--vardegrund/jamstallldhet/debatt--forskning/den-osynliga-entreprenoren.pdf>
- Pensionsmyndigheten. (den 31 3 2020). *Småbarnstiden kan påverka din pension*. Hämtat från Pensionsmyndigheten: <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/vad-paverkar-din-pension/smabarnstiden-kan-paverka-din-pension>
- Postrup, M. (den 19 06 2019). *Så gör du pålitliga kvalitativa intervjuer*. Hämtat från mortenpostrup: <http://www.mortenpostrup.com/sa-gor-du-palitliga-kvalitativa-intervjuer/>
- Regeringen. (den 16 03 2006). Makt att forma samhället och sett eget liv - nya mål i jämställdhetspolitiken. *Regeringens proposition 2005/06:155*. Harpsund. Hämtat från <https://data.riksdagen.se/fil/C9B4424A-5563-4E50-835C-58D8F8999478>
- Regeringen. (den 26 01 2017). En Livsmedelsstrategi för Sverige - fler jobb och hållbar tillväxt i hela landet. *Regeringens proposition 2016/17:104*. Stockholm: Statens offentliga utredningar. Hämtat från <https://www.regeringen.se/490897/contentassets/256cc25ab5a84db7a76730abb9cc3773/en-livsmedelsstrategi-for-sverige-fler-jobb-och-hallbar-tillvaxt-i-hela-landet-prop-2016-17-104.pdf>
- Regeringen. (2020). *Kommittédirektiv*. Regeringen. Hämtat från [https://www.regeringen.se/493251/contentassets/89be5e7baf3d45dabc90741dca3424c7/00402\\_kommittedirektiv-2020\\_22\\_en-kommission-for-jamstallda-livsinkomster.pdf](https://www.regeringen.se/493251/contentassets/89be5e7baf3d45dabc90741dca3424c7/00402_kommittedirektiv-2020_22_en-kommission-for-jamstallda-livsinkomster.pdf)
- SCB. (den 08 06 2016). *Olika inkomst för lika utbildning*. Hämtat från Statistiska Centralbyrån: <https://scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Olika-inkomst-for-lika-utbildning/>
- SCB. (2019). *Fördelning mellan betalt och obetalt arbete*. Statistiska Centralbyrån. Hämtat från <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstallldhet/jamn-fordelning-av-det-obetalda-hem-och-omsorgsarbetet/fordelning-mellan-betalt-och-obetalt-arbete/>
- SCB. (den 03 04 2020). *Utbildningsnivån i Sverige*. Hämtat från Statistiska Centralbyrån: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/>
- Skatteverket. (u.d.). *Enkelt bolag*. Hämtat från Skatteverket: <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/drivaforetag/enkeltbolag.4.6d02084411db6e252fe8000928.html>
- Skatteverket. (u.d.). *Enskild näringsverksamhet*. Hämtat från Skatteverket: <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/drivaforetag/enskindnaringverksamhet.4.5c13cb6b1198121ee8580002518.html>

- Skatteverket. (u.d.). *Pensionsgrundande inkomst (PGI)*. Hämtat från Skatteverket: <https://www.skatteverket.se/privat/skatter/arbeteochinkomst/pensionsgrundandeinkomstpgi.4.4f3d00a710cc9ae1c9c80008300.html>
- Stanfors, M. (2014). *Det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. Lund: Lunds Universitet. Hämtat från [https://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2015/03/Maria-Stanfors-Det-obetalda-hem-och-omsorgsarbetet.pdf?fbclid=IwAR0dj\\_O5EYCplGOB5D\\_SvvsXYHfbMVzZjPL9xEL8YDpnCjQMLrlxVB-LQUA](https://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2015/03/Maria-Stanfors-Det-obetalda-hem-och-omsorgsarbetet.pdf?fbclid=IwAR0dj_O5EYCplGOB5D_SvvsXYHfbMVzZjPL9xEL8YDpnCjQMLrlxVB-LQUA)
- SurveyMonkey. (u.d.). *Utföra kvalitativa undersökningar*. Hämtat från SurveyMonkey: <https://sv.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>
- Thorstensson, F. (2015). *Jordbruksmarkens ägarstruktur i Sverige*. Jordbruksverket. Hämtat från [https://djur.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/Amnesomraden/Statistik,%20fakta/Foretag%20och%20foretagare/Statistikrapport2015\\_03/201503.pdf](https://djur.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/Amnesomraden/Statistik,%20fakta/Foretag%20och%20foretagare/Statistikrapport2015_03/201503.pdf)
- Wahlgren, L. (2011). *Utvecklingen av manlig och kvinnlig delaktighet i ledningen av svenska jordbruksföretag 1999-2010*. Jordbruksverket. Hämtat från <https://djur.jordbruksverket.se/download/18.6920cb9813122f26a5e80001800/1370040605014/Statistikrapport%202011:5.pdf>
- Wigren-Kristoferson, C. (u.d.). *Jämställdhet - företagsstöd inom landsbygdsprogrammet 2007 - 2012*. Skåne: Lunds universitet. Hämtat från <http://docplayer.se/8901178-Jamstallldhet-foretagsstod-inom-landsbygdsprogrammet-2007-2012-av-caroline-wigren-kristoferson.html>
- Visma. (den 09 03 2020). *Enskild firma - vad är enskild firma*. Hämtat från Visma: <https://vismaspcs.se/ekonomiska-termer/vad-ar-enskild-firma>
- Åström, G. (2010). *Trygghet ger balans*. Stockholm: LRFS jämställdhetsakademi. Hämtat från <https://www.lrf.se/globalassets/dokument/om-lrf/uppdrag-vision--vardegrund/jamstallldhet/debatt--forskning/rapport-trygghet-ger-balans.pdf>

# Bilaga

## Bilaga 1 Intervjuguide

- Ålder
  - Civil status
  - Omsättning
  - Antal barn, åldrar
1. Startat företaget själv, ärvt det eller förvaltat det på annat sätt?
  2. Vad driver dig till att vilja driva företag?
  3. Vad anser du är de eller de största utmaningarna med att driva enskild firma/enkelt bolag/företag?
  4. Vad är de tre främsta fördelarna/nackdelarna med att vara egen företagare?
  5. Upplever du att du har vissa förväntningar på dig? Privat och som företagare? (Normer mm.)
  6. Vad har du för tidsuppskattning kring betalt arbete och obetalt arbete? Hur många timmar eller % läggs på obetalt arbete jämfört med din partner?
  7. Hur påverkar dina val, din partner?
  8. Vad gör du när du inte utövar obetalt eller betalt arbete. (Hobby, bisyssla mm.)
  9. Vad skulle helst slippa att göra?
  10. Vad skulle du göra om dygnet hade två extra timmar?
  11. Tog du ut föräldraledigt när ditt sista barn föddes?
  12. Delade ni lika på föräldraledigheten?

- Vad tror du att det valet kan få för konsekvenser för branschen?  
(tex förtroende, moral, pålitlighet eller normer)
  - Svårt att vara föräldraledig och egenföretagare?
  - Hur tror du att din situation hade påverkats av att din sambo hade tagit  
mer/mindre föräldraledigt?
13. Hur tror du att branschen påverkas av att det är färre kvinnor än män som  
driver företag i de gröna näringarna?
14. Är det något i intervjun som vi inte berört som du skulle vilja ta upp?